

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 658.8
JEL M00

Гончар М.Ф.¹

*к.е.н., доцент, Національний університет «Львівська політехніка»
(Львів, Україна)*

<http://orcid.org/0000-0002-6108-3079>

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті виокремлено й схарактеризовано загальні принципи формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах. До переліку таких принципів віднесено принципи відповідальності, цілеспрямованості, мотивованості, формалізованості, ієрархічності, контрольованості, адаптивності, полікритеріальності, системності, інтегрованості, об'єктності, уніфікованості, достатності інформаційного забезпечення, декомпозиційності, оптимальності, конкретності, зрозумілості, достовірності, науковості, логічності, часової погодженості, економічності, компетентності, завершеності, розвитку та обґрунтованості критеріальної бази. Це дає змогу керівникам різних рівнів управління сформуванню передумови для забезпечення ефективності управління критичними небажаними відхиленнями, які є істотними, екстремальними та чинять вагомий негативний вплив на функціонування суб'єктів господарювання.

Ключові слова: підприємство, принцип, система, стрес-менеджмент, система стрес-менеджменту.

Гончар М.Ф.

*к.э.н., доцент, Национальный университет «Львовская политехника»
(Львов, Украина)*

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИСТЕМ СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье выделены и охарактеризованы общие принципы формирования и использования систем стресс-менеджмента на предприятиях. К перечню таких принципов отнесены принципы ответственности, целеустремленности, мотивированности, формализованности, иерархичности, контролируемости, адаптивности, поликритериальности, системности, интегрированности, объектности, унифицированности, достаточности информационного обеспечения, декомпозиционности, оптимальности, конкретности, ясности, достоверности, научности, логичности, временной согласованности, экономичности, компетентности, завершенности, развития и обоснованности критериальной базы. Это позволяет руководителям различных уровней управления формировать предпосылки для обеспечения эффективности управления критическими нежелательными отклонениями, которые являются существенными, экстремальными и оказывают весомое негативное влияние на функционирование субъектов хозяйствования.

¹ Гончар Михайло Федорович, к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва, Національний університет «Львівська політехніка» (Львів, Україна)

Ключевые слова: предприятие, принцип, система, стресс-менеджмент, система стресс-менеджмента.

Honchar M.

*PhD in Economics, Associate Professor, Lviv Polytechnic National University
(Lviv, Ukraine)*

GENERAL PRINCIPLES OF STRESS MANAGEMENT SYSTEMS FORMATION AND IMPLEMENTATION AT THE ENTERPRISES

In the article general principles of stress management systems formation and implementation at the enterprises have been selected and characterized. The list of such principles includes the following ones: responsibility, purposefulness, motivation, formalization, hierarchy, controllability, adaptability, polycriteriality, systemacy, integratedness, objectivity, commonality, adequacy of informational support, decomposition, optimality, concreteness, clarity, reliability, scientific nature, consistency, temporal compliance, effectiveness, competence, completeness, development, and validity of the criteria base. This allows managers of different levels to develop preconditions for the provision of critical undesirable deflections management efficiency, as these deflections are significant, extremal and have a weighty negative influence on the business entities functioning.

Key words: enterprise, principle, system, stress management, the system of stress management

Актуальність проблеми. Розвиток систем стрес-менеджменту на підприємствах здійснюється під впливом двох протилежних закономірностей: з одного боку, забезпечення стабільності цих систем сприяє стійкості до негативних впливів критичних небажаних відхилень, з другого ж боку – необхідність удосконалення таких систем під час реалізації встановлених цілей приводить до певних їхніх трансформацій, унаслідок чого як системи стрес-менеджменту загалом, так і шляхи усунення особистих, групових чи корпоративних стресів змінюються. Очевидно, що в межах кожного конкретного підприємства зазначені зміни можуть мати як позитивний, так і негативний характер (або вдосконалення управління критичними небажаними відхиленнями, або регрес у певних його сферах).

Ефективність формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах забезпечується здебільшого дотриманням відповідних принципів. Будучи важливим регулятором формування і використання систем стрес-менеджменту в організаціях, такі принципи регламентують ключові положення цих процесів, відтак, повинні ретельно досліджуватись.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми виокремлення принципів для виконання різноманітних завдань економічного характеру (серед іншого і для формування та використання економічних систем різного спрямування) ретельно висвітлено в літературних джерелах. Зокрема, у цьому аспекті доцільно виокремити праці В. Єльчанінова, І. Єрмака, О. Кузьміна, О. Мельник, А. Подшибякіна, Л. Складар, У. Стегера, В. Толпикіна, Л. Тухватуліної, О. Фоміної, Н. Хмелевої, Н. Шпака, А. Яковлевої-Чернишової та багатьох інших. Водночас залишаються недостатньо обґрунтованими і сформованими загальні принципи формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, що найважливіше в умовах існування чималих і різновекторних індивідуальних, групових і корпоративних стресів в організаціях.

Постановка завдання. Метою статті є виокремлення та систематизація загальних принципів формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах.

Результати дослідження. Вивчення теорії та практики, а також результати виконаних власних досліджень дають змогу систематизувати загальні принципи формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах (рис. 1), а також навести їхнє

змістове наповнення. Причому, слід наголосити на певній взаємозалежності цих принципів, унаслідок чого в межах конкретних систем стрес-менеджменту іноді складно виявити рівень впливу того чи іншого принципу під час формування і використання інструментарію управління критичними небажаними відхиленнями в управлінській діяльності.

Враховуючи сутність виокремлених принципів формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, доцільно зауважити, що ці принципи загалом підпорядковуються цілям управління критичними небажаними відхиленнями, які є істотними, екстремальними та чинять вагомий негативний вплив на функціонування суб'єктів господарювання, і відповідним завданням. Важливо наголосити і на тому, що процеси визначення цілей і принципів у межах конкретних систем стрес-менеджменту є взаємозалежними і взаємообумовленими.

Розглянемо виокремлені загальні принципи формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах.

Принцип відповідальності. Ефективність формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах зумовлена здебільшого тим, наскільки суб'єкти в межах цієї системи є відповідальними за ухвалені ними управлінські рішення з метою подолання критичних небажаних відхилень. Ідеться не лише про юридичну відповідальність як таку (наприклад, перед вищим керівництвом, правлінням, акціонерами, власниками тощо), а й про корпоративну, соціальну і моральну відповідальність. Цей принцип акцентує також увагу на потребі дотримання існуючих у компанії норм під час формування і використання будь-яких інструментів стрес-менеджменту. Такі інструменти повинні бути спрямованими для забезпечення вигоди не лише підприємству (у формі, наприклад, мінімізування збитків), а й персоналу організації.

Недотримання принципу відповідальності може призвести до того, що в межах системи стрес-менеджменту ухвалюватимуться рішення, за які посадовці, які їх ухвалюють, не нестимуть відповідальності, але можуть бути незацікавленими в їхній дієвості. Окрім того, проблеми виникають і тоді, коли такі посадовці не відчувають на собі наслідків ухвалених у межах систем стрес-менеджменту управлінських рішень, що також не свідчатиме про ефективність усіх цих процесів.

Принцип цілеспрямованості. Формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах повинно здійснюватися для досягнення певних чітко визначених цілей. Причому, такі цілі повинні бути, як відомо, реальними, досяжними, орієнтованими в часі, вимірними, конкретними тощо. Наявність цих цілей надає сенс кожному завданню в межах систем стрес-менеджменту і мобілізує роботу персоналу в цьому напрямку. Як зауважено в праці А.Ю. Яковлевої-Чернишової [1, с. 20], основою принципу цілеспрямованості є дотримання одночасно внутрішніх цілей, пов'язаних із збереженням стійкості системи, і зовнішніх, які характеризують її взаємодію із середовищем функціонування. Слід погодитись і з думкою О.Г. Мельник [2, с. 26], що завдяки цьому принципу надалі визначається характер завдань, які виконуватимуться в межах систем стрес-менеджменту, а також «властивості та особливості задіяних у цей процес суб'єктів, методів, методик, бізнес-індикаторів, критеріїв тощо». Принцип цілеспрямованості надає системам стрес-менеджменту необхідних властивостей чи станів завдяки управлінському впливу.



Рис. 1. Загальні принципи формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах [Примітка: виокремлено автором]

Принцип мотивованості. Ефективність формування і використання інструментарію стрес-менеджменту багато в чому визначається належним мотивуванням задіяного в ці процеси персоналу. Ідеться не лише про застосування адекватного вимогам часу та обставин інструментарію, а й про його стратегічну спрямованість. Як слушно зауважують У. Стегер і К. Недопил [3, с. 23], той, кого винагороджують за нетривалий успіх, і надалі намагатиметься досягнути нетривалого успіху. Враховуючи бачення цих авторів, варто зауважити, що на підприємствах слід розробляти комплекс довго-, середньо- і короткострокових стимулів у межах систем стрес-менеджменту залежно від стратегії та актуальних цілей.

Принцип формалізованості. Системи стрес-менеджменту на підприємствах будуть ефективно формуватись і використовуватись у практичній діяльності за умови чіткої регламентованості усіх процедур на кожному з етапів управління особистими, груповими та корпоративними стресами. Наприклад, за умови високого рівня формалізованості систем стрес-менеджменту у компаніях чітко знатимуть, коли застосовувати анкетування, як здійснювати розподіл робочого часу, як накопичувати відповідне інформаційне забезпечення, як забезпечити баланс інтересів тощо. Отже, принцип формалізованості

насправді акцентує увагу на наявності чітких правил формування і практичного використання інструментарію стрес-менеджменту.

Дотримання принципу формалізованості передбачає й установлення повноважень і відповідальності посадовців у межах систем стрес-менеджменту, а також ідентифікування параметрів розподілу ресурсів (економічних, трудових, інформаційних, фінансових, технічних тощо) для усунення критичних небажаних відхилень. Високий рівень формалізування дає змогу оперативно відібрати й застосувати адекватні канали комунікацій і визначити потрібні інформаційні потоки і процеси для усунення різноманітних стресів. Узагальнено результатом дотримання принципу формалізованості під час формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах є можливість прогнозування організаційних процесів у цих системах, а також забезпечення економії необхідних ресурсів.

Принцип ієрархічності. Системи стрес-менеджменту на підприємствах будуть дієвими за умови чіткого розподілу обов'язків між різними суб'єктами в межах системи. Відсутність підзвітності та чітко визначених обов'язків і відповідальності може призвести до того, що низка елементів такої системи буде неефективною (наприклад, окремі елементи можуть ігноруватись, пріоритетні положення можуть трактуватися другорядними тощо). Окрім того, недотримання цього принципу може стати причиною низького рівня пріоритетності цілей і завдань управління критичними небажаними відхиленнями на кожному нижчому рівні в організаційній структурі управління організації. Дотримання принципу ієрархічності передбачає надання окремим посадовцям достатніх ресурсів і повноважень для виконання ними своїх посадових обов'язків у зазначеній сфері.

Принцип контрольованості. Сутність цього принципу полягає в необхідності здійснення прямого чи опосередкованого контролю за функціонуванням усіх підсистем та елементів систем стрес-менеджменту. Враховуючи думку А.Ю. Яковлевої-Чернишової [1, с. 20], слід зауважити, що такий контроль включає два основоположні аспекти: по-перше, він пов'язаний із формулюванням вимог суб'єкта управління до очікуваних (бажаних) характеристик систем стрес-менеджменту, а по-друге – з визначенням рівня ефективності функціонування цих систем загалом.

Принцип адаптивності. Системи стрес-менеджменту на підприємствах повинні бути такими, які здатні змінювати свої властивості, структуру та параметри відповідно до зміни чинників середовища функціонування. При цьому, попри зміни, забезпечується нормальне функціонування системи і її вплив на критичні небажані відхилення. Доцільність урахування цього принципу обґрунтовується тим, що в умовах ринкової економіки більшість управлінських рішень ухвалюються в умовах невизначеності, відтак найобґрунтованіші альтернативи можуть виявитися помилковими. Слушною при цьому можна вважати тезу У. Стегера та К. Недопила [3, с. 26], згідно з якою для довгострокового виживання підприємства важливо здійснювати власну діяльність, не сподіваючись на те, що все йтиме за планом, а навпаки – з розумінням того, що будуть зміни, нові події, а також помилки. Подібних висновків можна дійти і щодо систем стрес-менеджменту: вони повинні бути такими, які здатні швидко реагувати на зміни у внутрішньому і зовнішньому середовищі суб'єкта господарювання.

Принцип достатності інформаційного забезпечення. Інформація, як відомо, є ключовим елементом будь-якої економічної системи і безпосередньо впливає на якість та ефективність ухвалення управлінських рішень. Це ж саме стосується й ухвалення управлінських рішень у межах систем стрес-менеджменту як на етапі їхнього формування, так і використання. Необ'єктивність, неповнота та суперечливість інформаційного забезпечення може стати причиною, наприклад, ігнорування окремих ризиків, неврахування важливих характеристик процесів тощо. Як свідчить вивчення теорії і практики, компанії використовують різні джерела отримання інформації, яка є базою формування і застосування інструментарію стрес-менеджменту. Водночас, очевидно, що на підприємствах зі

складнішою організаційною структурою управління є більша ймовірність зниження рівня її прозорості під час руху комунікаційними каналами.

Принцип полікритеріальності. Основою цього принципу є необхідність використання різних критеріїв ефективності й удосконалення систем стрес-менеджменту з метою оптимізування їхнього функціонування (тобто йдеться про полікритеріальний підхід). На практиці найчастіше реалізація цього принципу передбачає вибір і встановлення пріоритетів між окремими істотними параметрами систем стрес-менеджменту, які дають змогу отримати всебічну їхню кількісну і якісну оцінку. В аналізованому контексті слушною можна вважати думку О.Г. Мельник [2, с. 24], згідно з якою «критерії ефективності повинні розглядатись у комплексі та взаємозв'язках, що надасть змогу добирати їхню сукупність з урахуванням пріоритетності та взаємовпливів».

Принцип системності. Цей принцип передбачає необхідність формування систем стрес-менеджменту в тісному взаємозв'язку, взаємодоповненості та взаємозумовленості всіх їхніх елементів. Тільки так можна охопити всі ключові складники цих систем. Як відомо з теорії і практики, принцип системності дає змогу розглянути певний об'єкт як єдине ціле і на цій основі виявити різноманітні види зв'язків між структурними елементами системи. Системне уявлення про стрес-менеджмент передбачає також необхідність попереднього системного аналізування об'єкта (управління критичними небажаними відхиленнями). При цьому, слід погодитись із твердженням В.А. Єльчанінова [4, с. 219], згідно з яким системи стрес-менеджменту з позиції принципу системності необхідно трактувати як органічно цілісні утворення, що характеризуються власними якісними характеристиками, які можуть не перебувати в частинах, що формують усю систему елементів. Для керівників різних рівнів управління важливо розуміти, що функції компонентів систем стрес-менеджменту узгоджуються не лише в часі, але й у просторі (іншими словами, одні елементи цієї системи функціонують одночасно, а інші – послідовно). Важливо пам'ятати і про те, що згідно з принципом системності в межах кожної окремої системи стрес-менеджменту слід чітко виокремлювати такі складники, як елементи, цілісність, співвідношення, структура, ієрархія тощо.

Принцип інтегрованості. Системи стрес-менеджменту на підприємствах повинні формуватись і функціонувати як елементи системи управління підприємством загалом. Відтак, для забезпечення дієвості, взаємодоповненості та ефективності таких систем важливо забезпечувати їхню узгодженість, визначеність і зрозумілість як з позиції змісту, так і з позиції напрямку впливу на визначений об'єкт.

Принцип об'єктності. Системи стрес-менеджменту на підприємствах і їхні властивості повинні бути такими, які сформовані, функціонують і є дієвими в розрізі обраних об'єктів (наприклад, відділу, мети, постачальника, бізнес-процесу, показника тощо).

Принцип уніфікованості. Проведення робіт та ухвалення рішень у межах систем стрес-менеджменту повинно здійснюватися на основі стандартизованої методологічної основи з урахуванням змісту, ретельності та достовірності. Тим самим мінімізуються ризики маніпулювання з боку окремих зацікавлених осіб чи груп результатами або процесами, а також неоднозначного їхнього трактування. Зазначене впливає із загального розуміння поняття «уніфікованість», під яким у літературі розуміють «поширений та ефективний метод усунення надлишкового різноманіття через скорочення переліку допустимих елементів і рішень, а також приведення їх у відповідність» [5].

Принцип розвитку. Процеси формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах повинні передбачити можливість постійного вдосконалення й оновлення можливостей, функцій і завдань цих систем з метою досягнення означених результатів.

Принцип декомпозиційності. Формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах повинно бути таким, яке передбачатиме можливість у випадку необхідності здійснити різний рівень деталізації параметрів і характеристик діагностованого об'єкта. Отже, в основі цього принципу – здатність таких систем формувати та реалізовувати

потенціал різноманітної архітектурної побудови для виконання різноманітних цілеспрямованих завдань управління критичними небажаними відхиленнями, які є істотними, екстремальними та чинять вагомий негативний вплив на функціонування підприємства. Дотримання принципу декомпозиційності сприяє підвищенню загальної цінності системи стрес-менеджменту завдяки ширшому її практичному застосуванню.

Принцип оптимальності. Кількісні, якісні, просторові, часові та інші зв'язки між елементами в межах систем стрес-менеджменту на підприємствах повинні бути такими, які слід вважати оптимальними для досягнення встановлених цілей під час управління критичними небажаними відхиленнями в організаціях. Необхідною умовою застосування цього принципу є гнучкість й альтернативність управлінських ситуацій, у яких виникають особистісні, групові та корпоративні стреси, які самі по собі такими і є. Сутність зазначеного принципу полягає в потребі обрати певний варіант дій на основі визначеного критерію оптимальності (іншими словами, на вибір варіанта управлінського рішення в межах систем стрес-менеджменту накладається низка умов; вибір такого варіанта здійснюється з певної сфери можливих (допустимих) рішень. Як відомо з теорії і практики, для отримання оптимального варіанта управлінського рішення в межах будь-яких систем нерідко слід застосовувати метод варіантних поступових наближень до оптимуму за допомогою ітерацій. При цьому аналізують варіант управлінського рішення в межах систем стрес-менеджменту на предмет можливості його поліпшення.

Принцип конкретності. Основою цього принципу є обґрунтоване твердження про те, що під час ухвалення будь-яких рішень у межах систем стрес-менеджменту як на етапі їхнього формування, так і застосування слід дотримуватися встановлених вимог, принципів, обмежень для досягнення встановлених цілей і виконання окреслених завдань. При цьому доречно погодитись і з твердженням Л.Б. Скляр [6, с. 88], згідно з яким економічне явище має ґрунтуватись на «об'єктивних даних, а його результати отримувати конкретне кількісне вираження».

Принцип зрозумілості. Дослідження, аналізування, опис цілей, форми, внутрішньої структури, процедур і механізмів формування і функціонування систем стрес-менеджменту на підприємствах повинні бути зрозумілими всім залученим у ці процеси працівникам. Причому, мова ідеться не лише про персонал, що ухвалює управлінські рішення в напрямку управління критичними небажаними відхиленнями (менеджери різних рівнів управління, власники, ревізійна комісія тощо), а й про розуміння цих дій тими, щодо кого ці рішення ухвалюються. Так, працівникам і підрозділам мають бути зрозумілі методи і засоби розв'язання виявлених проблем, альтернативні варіанти результуючих рішень, підстави та мета конкретних кроків керівництва тощо.

Розглядаючи принцип зрозумілості в межах формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, доцільно наголосити й на важливості розуміння різними групами економічного впливу отриманих результатів і форми їхнього представлення, що є однією з основних передумов забезпечення ефективності ухвалених у межах аналізованої системи управлінських рішень.

Принцип достовірності. Формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах повинно здійснюватися на основі достовірних фактів та адекватного інформаційного забезпечення. Окрім того, достовірними повинні бути також і отримані результати в межах аналізованих систем, щоб вони були базою ухвалення ефективних управлінських рішень. Важливо врахувати й думку І.М. Ярмак [7, с. 179], згідно з якою достовірність означає безпристрасність конкретної діяльності, недопущення неупередженості з боку певних суб'єктів. На думку автора, без достовірності втрачається сутність робіт у межах систем і їхня прикладна цінність.

Принцип науковості. Системи стрес-менеджменту в організаціях повинні формуватись і використовуватись на засадах обґрунтованих теорією та практикою наукових положень з використанням апробованих гіпотез. Як зауважує Н.А. Хмелева [8, с. 130],

принцип науковості передбачає «глибоке пізнання об'єктивної реальності функціонування економічної системи, впливу об'єктивних факторів її зміни та розвитку, застосування наукової методики й організації аналітичних досліджень». Доречно зауважити, що дотримання цього принципу є важливим не лише під час формування систем стрес-менеджменту в організаціях, а й, що особливо важливо, під час ухвалення конкретних управлінських рішень у межах цих систем. Отже, узагальнено основний зміст принципу науковості, який полягає у вимогах відповідності управлінських дій сформованим науковим здобуткам.

Принцип логічності. Дослідження, аналізування, опис цілей, форми, внутрішньої структури, процедур і механізмів формування та функціонування систем стрес-менеджменту на підприємствах, а також ухвалення в їхніх межах управлінських рішень повинно здійснюватися на засадах реалізації певної логічної послідовності. При цьому, на думку О.Г. Мельник [2, с. 27], важливо забезпечити «взаємозалежність та етапність робіт». Як, зокрема, зауважує Л.А. Базарова [9, с. 110], принцип логічності слід трактувати як «розуміння взаємопов'язаності процесів, що відбуваються в організації й у зовнішньому середовищі, на основі чого поступово реалізується технологія управління».

Принцип часової погодженості. Формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, а також ухвалення в їхніх межах управлінських рішень повинно здійснюватись у певному часовому просторі з урахуванням часових обмежень. Такі обмеження, наприклад, можуть стосуватися поточного, ретроспективного чи перспективного періоду діагностування критичних небажаних відхилень, своєчасності та оперативності вжиття коригувальних заходів, залучення необхідного ресурсного забезпечення, періодичності моніторингу стану систем тощо.

Принцип економічності. В основі цього принципу – збалансованість витрат та економічних результатів унаслідок формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах. Отже, ці системи повинні мати такий власний стан і параметри, які якнайкраще відповідадуть вимогам середовища функціонування організації і водночас забезпечуватимуть найефективніше використання ресурсів, затрачених на всі ці процеси. Як зауважує О.В. Фоміна [10, с. 394], принцип економічності означає, що «затрати на створення системи не повинні перевищувати отриману вигоду від її використання». Окрім того, дотримання принципу економічності означає й економічне обґрунтування альтернативних варіантів управлінських рішень у межах систем стрес-менеджменту.

Принцип компетентності. Формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах повинно здійснюватися тільки за участі компетентних у цій сфері осіб. При цьому, слід чітко й однозначно розуміти межі цієї компетентності як безпосередньо працівниками-виконавцями, так і керівним персоналом. Належний рівень компетентності сприяє вибору й застосуванню адекватних щодо критичних небажаних відхилень методів та інструментів. Вплив на особистісні, групові чи корпоративні стреси повинен здійснюватися фахово. Ця фаховість може бути результатом теоретичної підготовки працівника чи його життєвого досвіду.

Принцип обґрунтованості критеріальної бази. Висновки на кожному етапі формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах повинні наводитись із урахуванням обґрунтованих та уніфікованих критеріїв, що забезпечить послідовність робіт і дієвість результатів щодо управління критичними небажаними відхиленнями.

Принцип завершеності. Будь-які етапи робіт у напрямку формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах повинні завершуватись конкретними висновками. Іншими словами, будь-які завдання в цьому напрямку повинні мати логічне завершення. Завдяки цьому створюються можливості для оцінювання якості як окремих етапів робіт у межах системи стрес-менеджменту, так і її ефективності загалом. Тим самим

підвищується рівень відповідальності виконавців, на більш ранніх етапах виявляються відхилення, здійснюється дієвіше діагностування якості тощо.

Висновки. Виокремлені загальні принципи формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах забезпечують єдність і стабільність управління критичним небажаними відхиленнями в управлінській діяльності. Наведені принципи відповідають вимогам повноти, тобто охоплюють найширше коло конкретних дій, забезпечують максимальну відповідність найменування принципу його змісту і тим ситуаціям в управлінській діяльності, які є предметом стрес-менеджменту. Представлені принципи також характеризуються якісним визначенням, тобто мають власний специфічний зміст, який є відмінним від змісту інших принципів у межах наведеного такого переліку.

Література

1. Яковлева-Чернышова А.Ю. Формирование методологических подходов к управлению социально-экономической системой предпринимательства / А.Ю. Яковлева-Чернышова // Транспортное дело России. – 2012. – №2. – С. 19–21.
2. Мельник О.Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств: [монографія] / О.Г. Мельник. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 344 с.
3. Стегер У. Управление компанией в условиях кризиса: [пособие] / У. Стегер, К. Недопил. – США: Международная финансовая корпорация, 2010. – 114 с.
4. Ельчанинов В.А. Принцип системности в историко-социологическом исследовании / В.А. Ельчанинов // Известия Алтайского государственного университета. – 2013. – №4–1. – С. 219–223.
5. Пашаева Г.Б. Основные принципы и меры унификации терминов: [Электронный ресурс] / Г.Б. Пашаева // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – №4. – Т. 1. – Режим доступа: <<http://human.snauka.ru/2015/04/9567>>.
6. Скляр Л.Б. Методологічні принципи побудови економіко-екологічного аналізу / Л.Б. Скляр // Економіка харчової промисловості. – 2014. – №3. – С. 86–90.
7. Ярмук І.М. Принципи об'єктивності і незалежності як основоположні принципи фінансового контролю / І.М. Ярмук // Європейські перспективи. – 2013. – №12. – С. 178–185.
8. Хмелева Н.А. Принцип науковості та оперативності в наукових дослідженнях / Н.А. Хмелева // Управління розвитком. – 2013. – №17. – С. 129–131.
9. Базарова Л.А. Менеджмент устойчивого развития компании: [монография]. – Москва: Издательство АСВ, 2007. – 201 с.
10. Фоміна О.В. Принципи управлінського обліку / О.В. Фоміна // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – №9. – С. 392–397.

References

1. Yakovleva-Chernyshova, A. (2012). Formirovaniye metodologicheskikh podkhodov k upravleniyu sotsial'no-ekonomicheskoy sistemoy predprinimatel'stva (Formation of methodological approaches to the management of the socio-economic system of entrepreneurship). *Transportnoye delo Rossii*, №2, pp. 19–21 (in Rus.).
2. Melnyk, O. (2010). *Sistemy diahnostyky diyal'nosti mashynobudivnykh pidpryyemstv* (Systems of diagnostics of activity of machine-building enterprises). Lviv: Lviv Polytechnic Publishing House. (in Ukr.)
3. Steger, U. and Nedopil, K. (2010). *Upravleniye kompaniyey v usloviyakh krizisa* (Management of the company in crisis conditions). USA: *Mezhdunarodnaya finansovaya korporatsiya*. (in Rus.)
4. Elchaninov, V. (2013). *Printsip sistemnosti v istoriko-sotsiologicheskoy issledovani* (The principle of systematicity in the historical sociological study). *Izvestiya Altayskogo gosudarstvennogo universiteta*, №4–1, pp. 219–223. (in Rus.)

5. Pashayeva, G. (2015). Osnovnyye printsipy i mery unifikatsii terminov (Basic principles and measures for the unification of terms). Gumanitarnyye nauchnyye issledovaniya, [online] №4/1. Available: <<http://human.snauka.ru/2015/04/9567>>.
6. Sklar, L. (2014). Metodolohichni pryntsypy pobudovy ekonomiko-ekolohichnoho analizu (Methodological principles of economic and ecological analysis). Ekonomika kharchovoyi promyslovosti, №3, pp. 86–90.
7. Yarmak, I. (2013). Pryntsypy ob"yektyvnosti i nezalezhnosti yak osnovopolozhni pryntsypy finansovoho kontrolyu (Principles of objectivity and independence as the fundamental principles of financial control). Yevropeys'ki perspektyvy, №12, pp. 178–185.
8. Khmeleva, N. (2013). Pryntsyp naukovosti ta operatyvnosti v naukovykh doslidzhennyakh (Principle of scientific and operational efficiency in scientific research). Upravlinnya rozvytkom, №17, pp. 129–131.
9. Bazarova, L. (2007). Menedzhment ustoychivogo razvitiya kompanii (Management of sustainable development of the company. Moskva: Publisher ACB.
10. Fomina, O. (2015). Pryntsypy upravlins'koho obliku (Principles of management accounting). Aktual'ni problemy ekonomiky, №9, pp. 392–397.